

命 令 書

申 立 人 X組合
 執行委員長 A 1

被 申 立 人 Y会社
 代表取締役 B 1

上記当事者間の秋労委令和3年（不）第1号Y会社不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和4年10月24日第680回公益委員会議において、会長公益委員湊貴美男、公益委員赤坂薫、同山本隆弘、同梅井一彦及び同堀井潤が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、誠意をもって申立人との団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、本命令書写しの交付の日から7日以内に、日本産業規格A列4番（A4判）の大きさの白紙に下記の文書を記載し押印の上、申立人に交付しなければならない。
- 3 被申立人は、本命令書写しの交付の日から7日以内に、日本産業規格A列3番（A3判）の大きさの白紙に下記の文書を記載し押印の上、本社事務所の正面玄関の見やすい場所に10日間掲示を継続しなければならない。（年月日は、掲示を開始する日を記載すること。）

記

年 月 日

X組合

執行委員長 A 1 様

Y会社

代表取締役 B 1 印

当社が、令和3年7月20日及び同年10月15日の団体交渉の開催に向けて組合に対してとった対応、並びに同年4月13日及び同年7月20日の団体交渉において組合に対してとった態度は、秋田県労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と認定されました。

よって、今後、当社はこのような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が、申立人X組合（以下「組合」という。）との令和3年4月13日の第1回団体交渉後、①第2回及び第3回団体交渉の開催期日を先送りしてきたこと、②第1回及び第2回団体交渉において、組合が事前に送付した要求書等の内容を会社が真摯に検討し、誠実に対応しなかったことが、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、同年8月12日に、組合が救済申立てを行った事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、誠意をもって組合との団体交渉に応じること。
- (2) 会社は、本命令書交付の日から7日以内に、不当労働行為を認め、繰り返さないことを誓う内容の文書を組合に手交するとともに、A3用紙に記載の

上、会社の事務所の正面玄関の見やすい場所に10日間掲示すること。

3 本件の争点

(1) 争点1

第2回及び第3回団体交渉の開催に向けて会社が組合に対してとった対応は、不誠実といえるか。

(2) 争点2

第1回及び第2回団体交渉において、会社が組合に対してとった態度は、不誠実といえるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1について

(1) 組合の主張の要旨

第2回団体交渉については、1か月程度の間隔を念頭に令和3年5月中の開催を申し入れたが、会社はその要請に応えなかつただけでなく、会社自ら提案した同年6月24日の交渉についても、社長の入院などを理由に一方的に延期した。また、早期に交渉を実施するため、社長の代理人を立てるよう求めたが、会社はこれに応じなかつた。結果として、第2回団体交渉が行われたのは、第1回団体交渉から3か月余り経過した同年7月20日となった。

第3回団体交渉についても、できるだけ早期に団体交渉を実施するよう繰り返し会社へ要請したが、会社は期日を確定できない理由などを説明することなく、ずるずると先送りした。また、出席が困難な社長に代わる代理人を選出し、団体交渉を実施するよう繰り返し求めたが、会社はこれに応じなかつた。結果として、第3回団体交渉の開催期日は、第2回団体交渉から再び3か月近く経過した同年10月15日となり、その交渉自体も結局は行われなかつた。

このように、会社は、第2回及び第3回団体交渉の日程について、一方的に変更や先送りをしたり、約束を反故にしたりした。

(2) 会社の主張の要旨

第2回団体交渉については、ウェブ会議システムを利用することや、本社と組合所在地の秋田市との間の青森県内で団体交渉を行うことなどの開催方法の代替案を示したが、組合は秋田市内での対面による開催にこだわり、会

社の提案に耳を貸さなかった。秋田市へ行くことができなかったのは、社長の入院というやむを得ない事情のためであり、故意に先送りしたわけではない。

第3回団体交渉についても、社長の体調が思わしくなく、通院や入院を繰り返す可能性が高かったことから、ウェブ会議システムを使用することを再度提案したが、組合はそうした代替案を全く受け入れなかった。また、団体交渉は、会社の労務に係る決定権をもつ社長が対応するべきものと考えており、代理人を選定しなかった。なお、令和3年9月に組合が秋田県労働委員会にあっせん申請を行ったことにより、第3回団体交渉は行わないものと認識していた。

このように、団体交渉を故意に先送りしたつもりはなく、当事者双方の日程が折り合わず、調整した結果、開催期日が決まったのである。

2 争点2について

(1) 組合の主張の要旨

第1回団体交渉において、会社は、賃金の減額や懲戒処分について話し合おうというときに、就業規則すら提示しなかった。会社が提出した唯一の資料は、組合員であるA2（以下「A2」という。）の令和2年10月支払分の休業補償に係るものだけであり、その資料も手書きで、単に数字をメモした様な簡易なものだった。しかも、交渉の中ごろになって唐突にこれを提示し、A2を休業させた日を特定することもなくメモされた数字をただ読み上げるという、杜撰な対応だった。

第2回団体交渉において会社が提示した資料は、文字の大きさや太さ、字体に統一性がなく、施行年月日の記載がない「就業規則」の一部と、日付の記載がない「社員雇用条件書」の2点だけであった。また、組合が重要な交渉事項を取りまとめた文書や、A2の懲戒処分に係る内容が記載された文書も、会社は交渉の場に持参してこないなど、その姿勢には、問題を解決しようとする意思や誠実さが認められなかった。

このように、第1回及び第2回団体交渉のいずれにおいても、会社は組合が事前に送付した要求書等の内容を真摯に検討せず、また会社の主張に関する資料の提示や説明を求めても、納得できる資料を何ら示さなかっただけでなく、口頭による説明や文書による回答についても、全く誠意が感じられな

かった。

(2) 会社の主張の要旨

第1回団体交渉では、議題となっていた内容に詳しい事務担当者と検討し、予め想定問答を用意していた。しかし、交渉の最中、組合による罵詈雑言等の威嚇的な態度によって強い恐怖を感じたことにより、回答すべき事項をほとんど失念してしまった。持ち帰って調査の上、確認した内容については、次の団体交渉の場で回答するつもりだった。

第2回団体交渉では、回答できなかった賃金等の数字に関することや事務書類の記載内容など細かい部分について、事務担当者に確認した上、第3回団体交渉までに報告するつもりだった。しかし、同年9月に組合が秋田県労働委員会にあっせん申請を行ったため、その手続の中で、賃金の減額や懲戒処分等について説明すべき事項には回答した。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

組合は、いわゆる合同労組であり、平成2年12月23日に秋田市において発足し、労働相談を中心に活動している。組合員数は、申立時点で74名である。

本件申立人の組合員A2は、令和元年11月25日から会社が経営するC営業所（秋田県。以下「C営業所」という。）で勤務を開始し、翌令和2年8月7日に組合へ加入した。

(2) 被申立人

会社は、昭和55年3月8日に設立された有限会社であり、ホテル経営のほか、登記簿上は貴金属販売、不動産売買・仲介、飲食店経営等を業としている。

本社は函館市にあり、平成30年時点で、全国にC営業所を含め19の営業所を有していた。令和4年3月7日時点で、資本金は1,000万円、取締役が3名で、うち1名は現在の代表取締役B1が常務取締役として在任していた。

2 最初の不当労働行為救済申立から和解が成立するまでの経緯

- (1) 令和2年10月2日、組合は、会社が団体交渉に応じないのは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、秋田県労働委員会に不当労働行為救済申立（以下「令和2年申立」という。）を行った。
- (2) 令和3年3月2日、第4回調査において、組合と会社は、秋田県労働委員会の関与により和解が成立したため、同日付けで和解協定を締結した。
- (3) 和解協定書には「会社及び組合は、A2に係る賃金減額、懲戒処分及びD営業所（北海道。以下「D営業所」という。）への転勤命令について、互いに相手の立場を尊重した誠実な団体交渉を行う」こととして、第1回団体交渉を「令和3年4月13日午後2時15分から秋田駅周辺で行う」等が明記された。

3 和解から第1回団体交渉までの経緯

- (1) 令和3年3月10日、組合は、第1回団体交渉の開催日時等について改めて確認するため、会社に対し「第1回団体交渉の確認について」と題する文書を送付した。
- (2) 令和3年4月2日、組合は、会社側が交渉内容に関する事実関係を事前に調査の上、確認しておくことを求め、会社に対し「要求書」と題する文書と「賃金明細」と題する資料を送付した。
- (3) 令和3年3月2日の和解協定締結の日から同年4月13日の第1回団体交渉までの間、前記3(1)及び(2)の組合が送付した文書に対する返答を含め、会社から組合への連絡はなかった。

4 第1回団体交渉

- (1) 開催日時、場所及び議題等について

令和3年4月13日、組合からA2を含む5名、会社から代表取締役B2（当時。以下「社長」という。）を含む2名が出席し、JR秋田駅に隣接する秋田拠点センターアルヴェ内の会議室（以下「アルヴェ会議室」という。）において開催された。

交渉内容は組合によって録音され、組合が事前に会社へ送付した「要求書」及び「賃金明細」に基づき、A2の賃金の減額、懲戒処分等を主な議題として行われた。

- (2) 賃金の減額等について

ア 組合は、令和元年12月支払分（前月1日から末日までの分を当月15日に支払うもの。各月支払分の賃金について以下に同じ。）の通勤費1,191円の支給の根拠について説明を求めたが、会社はその場で説明できず、本社に戻ってから調べる旨回答した。

イ 組合は、令和2年1月支払分の通勤費5,000円の支給の根拠について説明を求め、会社は、C営業所では5,000円としていたが、2月支払分から10,000円を支給していると担当者から聞いている旨答えた。

このことについて、組合が、就業規則により東北地区は10,000円となっている点を指摘したところ、会社は、後で確認し電話で連絡する旨回答した。

ウ 組合は、令和2年4月支払分の賃金から過払い分として33,957円が減額されたことについて会社に説明を求めた。

会社は、同年1月分で2,558円、2月分で12,274円、3月分で19,125円、合計で33,957円である旨説明した。

減額した理由については、タイムカードに打刻が無く、勤務時間が一日当たり8時間に満たない日があったためである旨説明した。

エ 組合は、同じく令和2年4月支払分の賃金の中で、職能給部分から15,851円が減額された点について、裏付けとなる資料の提示を含め、説明を求めたところ、会社は、後で確認する旨回答した。

オ 会社は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響による施設の稼働状況等に鑑み、令和2年4月9日から6月9日までの間、A2に自宅待機を命じ、その間の補償金として同年10月に140,192円を同人へ支払った。組合は、会社にその内容の説明と根拠資料の提示を求めたところ、会社が示した資料は、補償金の算定根拠を手書きで記した程度の簡易な書面であった。

カ 組合は、令和2年2月、4月、5月の各支払分の賃金から合計2,000円が減額されたことについて会社に説明を求め、会社は、タイムカードの打刻が無い場合に、1回につき500円を差し引いたものである旨回答した。

会社はまた、このことについては、A2本人も同意していたと担当者から聞いている旨説明し、その根拠は就業規則に記載されているが、今回は持参していない旨答えた。

これに対し、組合は、A2は同意していないことや、組合は法律上、労働者本人の同意なく天引きはできないことを指摘した上、後日、就業規則等の根拠資料を提示するよう求めた。

(3) 懲戒処分について

ア 会社は、A2が令和2年5月分、6月分、7月分の営業報告書を提出しなかったことを理由に、同年8月11日付けの「ご通知」と題する文書により、同年8月18日から9月17日までの1か月間、出勤を停止する懲戒処分を行った。

イ A2は、前記(2)オのとおり、自宅待機を命じられていたものの、出勤再開後の営業報告書（令和2年6月分と7月分）については、会社へ電子メールで提出した旨主張した。

ウ 組合は、A2が令和2年6月分と7月分の営業報告書を提出していた事実と懲戒処分が行われた理由との間に齟齬があることを指摘したが、会社は、報告書の形式や内容が求めていたものと異なるため、提出したとは認めなかった旨答えた。

(4) 転勤命令について

ア 令和2年9月18日、1か月間の出勤停止を終えたA2がC営業所へ出社すると、会社からD営業所での勤務を命じる辞令が電子メールで届いていた。発信の日付は同年9月16日、発令日は出社当日の9月18日付けとなっていた。

イ 組合は、この転勤命令について、事前の打診や相談もなく、あまりにも唐突で不合理である旨主張したが、会社は、このような転勤は社内で先例があり、問題ないものと認識している旨答えた。

(5) 第2回団体交渉の期日等について

ア 次回の交渉期日について、組合は、遅くとも令和3年5月中とすること、また、秋田市内において対面による交渉を行うことを求めたところ、会社は、同年4月27日までに電話で連絡するとともに、要求書に対しては文書で回答する旨答えた。

イ 会社は、交渉の方式について、ウェブ会議システムを使用することや、会場を函館市内や青森県内に設定することを提案したが、組合はこれらの点について応諾しなかった。

5 第1回団体交渉から第2回団体交渉までの経緯

(1) 第2回団体交渉期日について

第2回団体交渉の期日について、令和3年4月27日時点で会社から組合へ連絡がなかったため、翌28日、組合から会社へ電話したところ、期日については同年6月24日を考えていることと、当該交渉に関する説明文書を作成しているところである旨が伝えられた。

(2) 会社から届いた通知の内容について

令和3年4月30日、会社から組合へ「要望に対する回答（ご連絡）」と題する文書が届き、団体交渉を秋田市内において対面で行う場合は、早くても同年6月24日となるが、ウェブ会議システムを使用する場合には同年5月中の開催が可能とし、6つの候補日が記載されていた。

A2の賃金の減額等については、担当者等からヒアリングした結果が記載されていたものの、根拠となる資料等は同封されていなかった。

(3) (2)に対する組合の対応について

令和3年5月7日、組合は、第2回団体交渉を5月中に対面で行うことを求め、会社に対して「第2回団体交渉の早期開催要求」と題する文書を送付した。

(4) 社長の入院と組合の対応について

ア 令和3年5月11日、会社から組合に対し、社長が翌12日から2週間ほど入院することになった旨の電話があった。組合は、同年5月中に団体交渉ができなければ、その理由を文書により説明することと、社長が対応できない場合は、代理人を立てるなどして、早期に団体交渉に臨むよう求めたが、会社の応諾は得られなかった。

イ 同年5月27日、組合は、代理人の出席による第2回団体交渉の早期開催と、A2の賃金の減額等の裏付けとなる証拠書類等を提示することを求めるとともに、会社が提案した6月24日は、第3回団体交渉の候補日としてアルヴェ会議室を予約した旨を記載した「団体交渉の早期開催と真摯な回答要求」と題する文書を会社へ送付した。

(5) 第2回団体交渉期日の変更について

ア 令和3年6月23日、会社から、社長が翌24日から再び入院するため秋田へは行けなくなった旨の連絡があった。組合は再び代理人の出席による開催を求めたが、会社は応諾しなかった。次の団体交渉の日程について、

会社は同年6月30日までに連絡する旨答えた。

イ 同年6月30日、会社から組合へ電話があったものの、次回交渉の期日が定まっていなかったことから、組合は、決まり次第、速やかに連絡をくれるよう要請した。

ウ 同年7月2日、組合は、会社に対して、団体交渉の日時を確定し、至急回答するよう電子メールで連絡したところ、会社から同年7月20日としたい旨、同日中に回答があった。

6 第2回団体交渉

(1) 開催日時、場所及び議題等について

第2回団体交渉は、令和3年7月20日、第1回団体交渉と同じアルヴェ会議室で開催された。交渉内容は組合によって録音され、第1回団体交渉に引き続き、A2の賃金の減額、懲戒処分等を主な議題として行われた。

(2) 賃金の減額等について

ア 組合は、第1回団体交渉時に令和元年12月支払分の通勤費1,191円に関する算定根拠について質問したが、会社がある場で説明できず、戻ってから調べる旨回答したため、改めて同様の質問をしたところ、会社は確認して来なかった旨答えた。

イ 令和2年1月支払分の通勤費が5,000円であったのに、同年2月支払分の通勤費が10,000円となったのは、就業規則の改定によるものか、組合が再度確認したところ、会社は、次回までに確認する旨答えるとともに、根拠となる就業規則の一部を複写した資料を組合へ提示した。

しかし、この資料には、改定年月日の記載がなく、字体等も揃っていないため、組合が改ざんの可能性を指摘したところ、会社は、これを否定した。

ウ 令和2年4月支払分の賃金から33,957円が減額されたこと(前記4(2)ウ)について、組合がその根拠となるタイムカード等の資料及び算定根拠について説明を求めたところ、会社は、説明は済んだものと思っており、今は覚えていない旨答えた。

組合は、改めて減額の対象となった出勤日と時間についての説明を求め、会社は速やかに文書で説明する旨回答した。

エ 令和2年4月支払分の賃金において、職能給部分から15,851円が減

額されたこと（前記4(2)エ）について組合が説明を求めたが、会社からの説明はなく、また、同年8月分と9月分の職能給がゼロになっていたことについても説明を求めたところ、会社はこれらのことを併せて、後で確認する旨回答した。

オ 令和2年2月、4月、5月支払分の賃金からタイムカードの打刻忘れのペナルティとして合計2,000円が差し引かれたこと（前記4(2)カ）について、会社は、このようなペナルティがあることをA2の入社時に説明し、同人から同意を得ている旨主張し、根拠として「社員雇用条件書」を提示した。この文書の第4項には、タイムカードの打刻忘れは遅刻や早退とみなし、500円のペナルティが発生する旨記載されており、日付の記載はないもののA2の署名はあった。

会社は、組合に対して、後日、証拠としてタイムカードの複写を提示する旨伝えた。

(3) 懲戒処分について

ア 令和2年8月18日から1か月間、A2が出勤停止の懲戒処分を受けたこと（前記4(3)ア）について、組合は、同人が同年4月9日から6月9日までの間、自宅待機を命じられていたため、5月分の営業報告書を提出できなかったことを指摘したが、会社は、処分は間違っていない旨主張した。

イ 令和2年8月11日付けで、会社からA2に対して出された懲戒処分の通知において、同年5月から7月までの3か月分の支払済み賃金の225,787円の返還を求める記載があったことから、組合がその理由や根拠について説明を求めたところ、会社は、後で文書により回答する旨答えた。

(4) 第3回団体交渉の期日等について

第3回団体交渉の期日について、組合は1か月以内の開催を求めたところ、会社は、ウェブ会議システムを利用することや、函館市内若しくは青森県内で開催することを改めて提案するとともに、社長の入院等の予定があることを理由に、令和3年10月15日の開催を主張した。

組合は、社長の体調が悪く出席が困難なのであれば、代理人を立てて対応するよう再び求めたが、会社は、労務に係る決定権をもつ社長が対応するべきと考えている旨主張し、応諾しなかった。

また、組合は、これまでの交渉において提出を求めた資料について、同年7月中に提出するよう求めたが、会社は、同年8月20日までに送る旨回答

した。

7 本件不当労働行為救済申立とあっせん申請について

令和3年8月12日、組合は、会社が誠実に団体交渉に応じないのは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、秋田県労働委員会に不当労働行為救済申立を行った。

また、同年9月3日、組合は、会社に対し、A2の減額された賃金や逸失利益の支払いを求める内容のあっせん申請を同労働委員会に行ったが、和解には至らず、同年11月1日、当該事件は打ち切りとなった。

第4 当委員会の判断

1 争点1 第2回及び第3回団体交渉の開催に向けて会社が組合に対してとった対応は、不誠実といえるか。

労働組合法第7条第2号は、使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止している。

また、同法が禁止する内容には、使用者が交渉の実施を拒否するにとどまらず、誠実に交渉しないことも含まれており、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たる誠実交渉義務があるものと解されている。

そのような解釈からすれば、団体交渉の日時や場所等を決める団体交渉の準備段階においても、使用者は相手方に対して誠実に対応する義務を負っているものと考えられる。

こうした認識に立って、以下、争点1について判断する。

まず、第2回団体交渉の期日について、令和3年5月中の開催を求めた組合の要望に対し、会社は同年4月27日までに回答するとしながら期限までに連絡せず、翌28日、組合からの問い合わせを受けてようやく、2か月ほど先の6月24日という期日を提示した。会社はまた、同年5月7日と5月27日付けで組合から送付された団体交渉の早期開催を要請する文書に対し迅速な回答を怠った上、交渉期日直前の6月23日になって、社長の入院を理由に団体交渉をキャンセルしたほか、代替期日についても回答期限までに提示せず、結果として、第2回団体交渉は組合の要望から3か月以上も先に

なってしまった（前記第3の5）。

次に、第3回団体交渉の期日についても、組合は1か月以内の開催を要望し、社長が対応できない場合には代理人を立てて、速やかに交渉に応じることを要請したが、会社は、社長の出席にこだわり、社長の通院や入院の日程を優先して団体交渉の日程を調整する態度を変えなかったため、結局、第2回団体交渉から更に3か月近く経過した10月15日となってしまった（前記第3の6(4)）。

以上のとおり、団体交渉の準備段階といえる日程調整の過程において、会社は、組合からの連絡や照会に対して回答期限を守らなかったり、迅速な回答を怠ったり、団体交渉の期日を直前で変更し先送りするなど、組合への配慮を著しく欠く対応により団体交渉の進捗を滞らせ、結果として組合の会社に対する不信感を増大させたのであり、会社による一連の対応は、不誠実なものであったといえる。

これに対して会社は、①社長の入院等により団体交渉期日を変更せざるを得なかったこと、②会社の労務に係る決定権をもつ社長以外の者では団体交渉において十分に説明できないこと、③ウェブ会議システムを利用する等の開催方式の代替案を含め、複数の団体交渉の期日を示したものの、組合が秋田市内で対面による団体交渉に固執したこと等を理由としてあげ、会社の対応は不誠実なものではない旨反論している。

しかしながら、①については、会社は、社長の病名を明らかにしないまでも、団体交渉に対応できないような症状があるのか、通院治療の必要性やその頻度、などの事情について、組合に対し事前に十分な説明を行った様子はなく、社長の入院等により団体交渉の期日を変更することが真にやむを得なかったのかどうか判断できないし、②については、社長は、組合からの質問に即答できなかつたり、十分な説明ができなかつたりする場面が多くみられ、本社に戻って確認し、後で連絡する旨の回答を繰り返していることから、社長自身が、会社の実務を必ずしも十分に把握できていたとはいえず、現在の会社の代表取締役が、当時常務取締役として在任していたことも考え合わせると、社長以外の者が代理として出席できなかったとは考えられない。③については、組合が秋田市内での対面交渉に固執したというよりも、会社が組合への真摯な対応を疎かにし、信頼関係を損なった状況で、組合がウェブ会議システムを利用可能な環境にあるかどうかの確認もせずに、一方的にウェ

ブ会議等の代替案を提案したために、組合が応諾しないという結果になったというべきであり、組合の対応が不当であったとはいえない。

2 争点2 第1回及び第2回団体交渉において、会社が組合に対してとった態度は、不誠実といえるか。

労働組合法第7条第2号は、使用者に対し、労働者の代表と誠実に団体交渉にあたる義務、いわゆる誠実交渉義務を課しているものであるが、これには、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示したりする義務とともに、論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務も含まれていると解されている。

こうした認識に立って、以下、争点2について判断する。

まず、第1回団体交渉において、組合がA2の賃金の減額等について理由の説明と根拠資料の提示を求めたところ、会社はその場で説明できず、本社に戻って確認し、後で連絡する旨回答したが、連絡があったのは、交渉から2週間以上経過した4月30日であった。しかも、根拠資料等は全く示されないなど、合理的な説明といえるものではなかった（前記第3の4(2)、5(2)）。

また、会社がA2に対して行った懲戒処分や転勤命令の理由について、組合が事実関係の確認を求めるとともに、疑義を申し立てたことに対し、会社は、根拠となるルールや考え方について、組合を納得させられるような説明ができないなど、交渉において相手側の理解を得ようと努力する姿勢はほとんど見受けられなかった（前記第3の4(3)、(4)）。

次に、第2回団体交渉においても、第1回団体交渉時に会社が回答できなかった事項について、組合が再度、説明を求めたものの、会社は確認してきておらず、後で確認する旨の発言を繰り返したほか、提示した根拠資料も簡易なもので、合理的な説明がなされたとは認められない（前記第3の6(2)）。

第1回及び第2回団体交渉を通じて組合が提出を要求した資料は、就業規則やタイムカードの写し、A2の賃金の算出根拠等、既存のものがほとんどで、容易に準備できるものであるにも拘わらず、会社は組合に対して、速やかに提示することを怠り、提出した資料についても組合を納得させられるような説明はほとんどしていない（前記第3の4(2)、(3)、5(2)、6(2)、(3)）。

以上のとおり、第1回及び第2回団体交渉において、会社は、組合に対し

十分な配慮をもって真摯に対応したものとはいえず、その態度は不誠実なものであったといえる。

会社は、第1回団体交渉時に、組合の威嚇的な態度のため、恐怖を感じ十分に答えられなかった旨主張しているが、当委員会において交渉時の音声資料等を検証した限り、「用意していた想定問答を失念」するほどの恐怖を感じさせるような発言は認められなかった。仮に、一時的に想定問答を失念することがあったとしても、メモ程度のものでも手元に置いておけば、組合の質問等に対し円滑に答えることが可能であったはずであるし、そうした準備を怠ったことは、やはり誠実交渉義務を果たしてなかったといわざるを得ない。ましてや、全体で約2時間に及ぶ交渉を行い、相互に様々なやり取りがある中で、周到に用意されたはずの想定問答の記憶が一片も呼び起こされなかったという主張は説得力に乏しい。

3 不当労働行為の成否

本件当事者双方は、令和2年申立事件において、「互いに相手の立場を尊重した誠実な団体交渉を行う」とした和解協定を締結している。こうした経緯を踏まえれば、会社は、団体交渉期日を決めるにあたって、また、団体交渉においても、より誠実に対応すべきであった。

しかし、本件団体交渉の開催に向けて会社が組合に対してとった対応は、開催日程等の連絡について回答期限を守らなかったり、開催日時の直前にキャンセルするなどしたものであり、結果的に団体交渉の開催が大幅に遅れる状態となった。

さらに、第1回及び第2回団体交渉において、会社が組合に対してとった態度は、十分な根拠や資料を提示して組合が納得するような説明をしたものとはいえない。

以上のとおり、団体交渉に関して会社が組合に対してとった対応及び態度は不誠実なものであり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

なお、組合は、会社が作成した文書の手交を求めているが、現時点では秋田県内に会社の営業所が存在していない等の事情を考慮し、文書の交付をもって足りるものとする。

第5 法律上の根拠

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して
主文のとおり命令する。

令和4年10月24日

秋田県労働委員会

会 長 湊 貴美男